

Redegjørelse om grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Gausta Ski & Resort AS

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til Åpenhetsloven, som pålegger virksomheter å offentliggjøre informasjon om hvordan de håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sin virksomhet og leverandørkjede.

Om selskapet

Gausta Ski & Resort er en bedrift som driver hotellvirksomhet, restauranter, bakeri, dagligvare, utleie av leiligheter og hytter, Tilbyder av helårsaktiviteter i form av utleie og skiskole/ guide ved sommeraktiviteter, samt skisenter i Tinn kommune. Administrasjon og selskapets forretningskontor er lokalisert til samme sted.

Vi er en av Tinn Kommunes største aktør innen reiseliv og har 95 fastansatte i tillegg til over 150 sesong-ansatte. 2025 viser driftsinntekter på 207,1 millioner kroner.

Vi er opptatt av å respektere og fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår virksomhet og leverandørkjede. Vi har derfor utarbeidet interne retningslinjer og rutiner som gjenspeiler våre forpliktelser og forventninger til oss selv og våre samarbeidspartnere. Disse retningslinjene og rutinene omfatter blant annet temaer som f.eks. arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, likestilling, ikke-diskriminering, fagforeningsfrihet, lønn, arbeidstid, barnearbeid, tvangsarbeid, miljø, korrupsjon, etc.

Vi jobber systematisk med å forbedre arbeidsforholdene for våre ansatte gjennom vårt HMS-system Avonova. Et sentralt fokusområde er risikovurdering av arbeidsoppgaver. I dette arbeidet har identifiserer vi blant annet risiko for personskade og utfordringer i den daglige driften, definerer og iverksetter tiltak med mål om å forebygge ulykker og skape en tryggere arbeidshverdag for alle ansatte.

Vi har også varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold i vår virksomhet og leverandørkjede. Vi oppfordrer alle våre ansatte, leverandører, kunder og andre interessenter til å melde fra om bekymringer eller klager knyttet til vår virksomhet. Dersom du ønsker å henvende deg til oss for mer informasjon, send e-post til hr@gaustablikk.no.

Aktsomhetsvurderinger

Som en del av vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil vi fremover gjennomføre regelmessige aktsomhetsvurderinger for å kartlegge, forhindre og begrense faktiske og mulige negative konsekvenser i vår virksomhet og leverandørkjede. Dette er en del av vårt HMS årshjul og miljøsertifisering.

Disse aktsomhetsvurderingene baserer seg på OECD sine retningslinjer, og vil bli gjennomført i systemet Factlines.

Vi er åpne for dialog og tilbakemeldinger om vår redegjørelse og vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi inviterer alle våre interessenter til å



kontakte oss på hello@gausta.com hvis de har spørsmål, kommentarer eller forslag til forbedring.

Risikovurdering og miljøfaktorer

Gausta Ski og Resort AS har jobbet etter et rammeverk basert på OECDs modell. Vi har gjennomført risikokartlegging for å identifisere de områdene innenfor vår virksomhet hvor det er mest sannsynlig at risiko for faktiske eller mulige brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forekommer.

Vi har forespurt 28 av de viktigste leverandørene fra et risikoperspektiv. Vi har fått svar fra 25 leverandører og noen har også informasjon om åpenhetsloven på sine nettsider som vi har vurdert. Vi jobber kontinuerlig med dette og vil ta ytterligere kontakt med leverandører som ikke har sendt oss svar. Svarene som ble mottatt var tilfredsstillende og avdekket ingen med høy risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

Basert på risikokartleggingen i Factlines ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- Miljøstyringssystem, hvilket kan resultere at vi ikke får den positive påvirkningen av miljøet som vi vil ha.
- Manglende etiske retningslinjer, dette kan innebære at alle ansatte ikke er innforstått med våre vurderinger og hvordan vi vil arbeide for å unngå brudd mot menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.
- Manglende leverandør policy, hvis vi ikke har full innsikt i hele leverandørkjeden finnes det risiko for at vi handler av samarbeider med leverandører som ikke følger våre krav.

Vi har ikke identifisert faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

Tiltak:

- Vi skal fortsette å arbeide med å oppdatere personalhåndbok og HMS håndbok for og distribuere en tydelig code of conduct og etiske retningslinjer er til alle ansatte. Som et resultat vil vi knytte alle våre ansatte til et felles verdigrunnlag og redusere risikoen for brudd mot menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.
- Utarbeide en leverandør policy for å forsikre oss om at de ikke bruker ulovlige komponenter eller arbeidskraft.
- Minske antallet leverandører for at få bedre oversikt og kontroll.

Vi har arbeidstakere fra flere nasjoner som jobber og bor sammen. For å redusere risiko for diskriminering, trakassering og utenforskap har vi lagt opp til flere sammenkomster og tilbud via vårt aktivitetssenter. Vi har lagt mer ressurser på HR for å unngå brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi jobber også med å få i gang et opplæringsprogram for nye og eksisterende ansatte. Det er viktig at alle ansatte har forståelse av hverandres kultur og tradisjoner.



Oppsummering og veien videre

Vi vil det neste året jobbe med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygge kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi vil arbeide mer med systemet Factlines for å vurdere at våre leverandører arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Dette vil hjelpe oss med og få bedre kontroll over leverandørkjeden.

Miljø er et veldig viktig område for oss som lever nær naturen og verdsetter den. Derfor vil et miljøstyringssystem hjelpe oss og få konkretisert arbeidet vi allerede gjør.

For å se til att arbeidet gjennomføres løpende kommer vi til å ha kvartalsvis møter med oppfølging.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Styreleder
Mikael Jönsson

Styremedlem
Halvor Haukaas

Styremedlem
Lina Jönsson

Daglig Leder
Andreas Smith-Erichsen

Följande handlingar har undertecknats den 31 juli 2026



Gausta 2026.pdf

(81375 byte)
SHA-512: 52e2aa2955dc94eb9b1d7b307384741b1ca71
254da3ae83d604652feed600e7da86c250ae36f505aab3
e5f06caf26115b0fdd6c070f36f01f590299eb91ac808

Underskrifter

2026-07-31 18:48:37 (CET)



Andreas Smith-erichsen

9578-5997-4-682344
Undertecknat med e-legitimation (Norwegian BankID)

2026-07-31 18:56:21 (CET)



Halvor Br. Haukaas

9578-5995-4-158061
Undertecknat med e-legitimation (Norwegian BankID)

2026-07-31 18:48:11 (CET)



Lina Jönsson

Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2026-07-31 19:08:36 (CET)



Nils Mikael Jönsson

Undertecknat med e-legitimation (BankID)



assently

Undertecknandet intygas av Assently



Gausta 2026

Verifiera äktheten och integriteten av detta undertecknade dokument genom att skanna QR-koden till vänster.
Du kan också göra det genom att besöka <https://app.assently.com/case/verify>

SHA-512:
00d64b083591780be08d2f2588a0489aefea0ca75979b2504735a75b14e2ce4df2d7f99a884c922d3118f30a6db3a478175a04568a926c9f9cee64a6e4566
19f



Om detta kvitto

Dokumentet är elektroniskt undertecknat genom e-signeringsplattformen Assently. Assently tillhandahålls av Assently AB, organisationsnummer 556828-8442, Sverige.